

PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

SESSION 2024-2025

10 MARS 2025

PROPOSITION DE DÉCRET

VISANT LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE
HARCÈLEMENTS ET DE DISCRIMINATIONS EN PARTICULIER LES VIOLENCES
SEXISTES ET SEXUELS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

DÉPOSÉE PAR MME VALÉRIE DEJARDIN, MME LEILA AGIC, MME ISABELLA
GRECO, MME CHRISTIE MORREALE, MME ANNE LAMBELIN, MME ELIANE
TILLIEUX, M. MARTIN CASIER ET M. VINCENT CRAMPONT

RÉSUMÉ

Plusieurs études et rapports ont fait état de harcèlements, de discriminations et en particulier de violences sexistes et sexuels dans les établissements d'enseignement supérieur. Afin de mieux protéger et accompagner les étudiantes et étudiants, les auteurs de cette proposition de décret proposent d'adopter un cadre légal s'appliquant à tous les établissements d'enseignement supérieur.

TABLE DES MATIÈRES

Développements	3
Commentaire des articles.....	9
Proposition de décret visant la prévention et la lutte contre toutes les formes de harcèlements et de discriminations en particulier les violences sexistes et sexuels dans l'enseignement supérieur.....	17
Chapitre Ier. – Définitions et dispositions générales	17
Section 1 – Définitions	17
Section 2 – Modifications du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études	18
Section 3 – Autres dispositions.....	19
Chapitre II. – Cadre réglementaire visant à lutter contre toutes les formes de harcèlements et de discriminations en particulier les violences sexistes et sexuels.....	19
Section 1 – Plan de lutte et formations contre les harcèlements et les discriminations en particulier les violences sexistes et sexuels	19
Section 2 – Service de protection et d'accompagnement des victimes et témoins de harcèlements, de discriminations et de violences sexistes et sexuels	21
Section 3 – Commission interne chargée de traiter les dossiers introduits dans le cadre de faits de harcèlements, de discriminations et de violences sexistes et sexuels.....	23
Section 4 – Cellule de coordination visant à lutter contre les harcèlements, les discriminations et les violences sexistes et sexuels dans l'enseignement supérieur.....	24
Section 5 – Financement	26
Chapitre III : Mesures diverses portant modification du Code de l'Enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, livre 1er, Titre 7, Chapitre 10, section 5- « de l'Observatoire du climat scolaire »	27
Chapitre IV – Evaluation et dispositions finales	27

DÉVELOPPEMENTS

Etat des lieux de la situation en Fédération Wallonie-Bruxelles

Ces dernières années, les médias ont relayé de nombreux faits de harcèlements et de violences sexistes et sexuels au sein d'établissements d'enseignement supérieur. La libération de la parole a été rendue possible, notamment, grâce à l'avènement du mouvement #Meetoo. Face à ces nombreux témoignages d'étudiants, en février 2022, un collectif formé de différents acteurs de l'enseignement supérieur tirait la sonnette d'alarme et demandait de faire de cette problématique une priorité.

De nombreux rapports et études ont ensuite été menés. Un premier coup de sonde réalisé lors de l'année académique 2021-2022 par la Fédération des Etudiants Francophone auprès de près de 3000 étudiants rapportait qu'un étudiant sur six avait été victime de harcèlement.

En 2024, l'UCLouvain publiait les résultats d'une enquête sur le harcèlement et les agressions sexuelles. Selon cette dernière, 14% des 3072 jeunes interrogés déclaraient avoir été confrontés à des formes de violences sexistes et sexuelles.

Plus récemment, d'après l'étude « Behaves : Bien-être Harcèlement et Violences dans l'Enseignement Supérieur » financée par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, il ressortait que 27% des étudiantes et étudiants interrogés avaient été victimes de harcèlement sexiste, 14,9 % de comportement sexuel non voulu, 1,8 % de coercition sexuelle, 56,1% de harcèlement moral, 8,4% de violence et cyberharcèlement.

Ces chiffres démontrent l'ampleur de ces comportements et leur généralisation à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur. Au-delà des chiffres, l'étude Behaves ainsi que le rapport final du Comité d'experts « harcèlement et violences de genre » chargé par les autorités académiques de l'UCLouvain mettent en exergue les spécificités du monde de l'enseignement supérieur caractérisé par des relations structurellement déséquilibrées, par une organisation hiérarchisée (entre les professeurs et les étudiants, entre les académiques, les scientifiques et le personnel administratif,...) et marqué en termes de genre, de race et de classe sociale.

Parmi les autres constats, les études révèlent que ce sont principalement les femmes qui sont victimes de harcèlements et de violences sexistes et sexuels ainsi que certains publics à risque tels que les personnes non-hétérosexuelles et LGBTQIA+ ou les personnes ayant un statut précaire à l'instar des doctorants. Elles révèlent aussi que se sont principalement les hommes qui sont les

principaux auteurs de ces faits et qu'ils se produisent principalement entre pairs mais aussi, par exemple, entre étudiants et enseignants.

L'étude Behaves rapporte également que les faits de harcèlement et de violence se tiennent le plus souvent dans les espaces de travail et d'enseignement et que le contexte festif facilite l'apparition de ces faits.

Enfin, toujours selon l'étude Behaves, il apparaît que les étudiants et autres membres du personnel méconnaissent les actions possibles pour dénoncer certains comportements. Il relève par ailleurs qu'une méfiance règne à l'égard de l'institution, certains craignant des conséquences négatives et/ou des représailles. Cet environnement explique les obstacles au dévoilement des victimes, qui s'ajoutent à ceux déjà connus dans les autres pans de la vie sociale.

Recommandations et avis

Conscients de la situation, certains établissements d'enseignement supérieur ainsi que différentes institutions traitant ces problématiques se sont penchés sur la question et ont remis des avis et recommandations.

Tous les avis, rapports et études réalisés se rejoignent sur la nécessité de combler des vides légaux et plaident pour la mise en place d'un cadre légal minimal à établir afin que chaque établissement remplisse ses obligations en matière de bien-être de sa communauté. Certaines mesures préconisées étaient d'ailleurs déjà reprises dans la proposition de résolution visant à prévenir et lutter contre le harcèlement des étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles adoptée en 2021.

Ainsi, l'avis n°269 d'Unia en date du 23 mars 2021 appelle à renforcer le cadre légal pour lutter contre le harcèlement dans l'enseignement supérieur partant du constat que les étudiants ne disposent pas d'une protection suffisante en cas de harcèlement et que l'absence de procédure spécifique à l'enseignement supérieur freine l'effectivité de leurs droits. Unia recommande donc de rappeler l'interdiction formelle de toutes formes de harcèlement et de violence et d'encadrer via une procédure spécifique la gestion et la violence au sein des établissements. Il recommande par ailleurs des actions de sensibilisation et de formation.

Dans son avis n°2021/A/006, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) s'est également exprimé en faveur d'un cadre légal visant à la protection des étudiants et étudiantes. L'avis évoque lui aussi un vide pour les étudiants qui seraient victimes de harcèlement dans le cadre de leurs études. S'il leur est possible d'invoquer le code pénal ou la loi visant à lutter contre le sexisme dans l'espace public, ceux-ci posent des problèmes en termes de charge de la preuve et entraînent de longs délais de traitement. Il est difficile pour eux de

mobiliser les services de police dans un contexte de harcèlement. Face à cette situation, à l'instar d'Unia, l'IEFH est favorable à un décret spécifique pour mettre en place des mesures de protection et de prévention contre le harcèlement.

Dans son avis n°2021-09 du 25 mai 2021, l'ARES fait le même constat et exprime des recommandations similaires. En effet, elle met notamment en exergue l'absence de procédures spécifiques aux étudiants et propose des balises dans la mise en place de cette dernière. Elle pointe aussi la nécessité de mesures de sensibilisation des différents acteurs de l'enseignement. Elle propose enfin des modifications concrètes dans le « décret paysage » pour marquer l'engagement des établissements en faveur de la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles.

La FEF en conclusion d'un rapport sur le harcèlement pointe également la nécessité de mettre en place une procédure de sanction disciplinaire, la création d'une cellule de soutien ainsi que la formation pédagogique pour les enseignants.

En outre, le rapport final du Comité d'expert « harcèlement et violences de genre » chargé par l'UCLouvain d'effectuer une analyse des dispositifs de lutte contre le harcèlement et les violences de genre au sein de l'institution a mis en exergue une longue série de recommandations plaidant pour « une politique intégrée de lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre (...) une politique qui se fonde sur les principaux éléments suivants : agir simultanément sur la prévention, la protection et l'accompagnement des victimes ainsi que les sanctions de ces faits ; coordonner les acteur·rices et les dispositifs dans le respect des obligations légales et réglementaires; suivre (« monitorer ») de manière dynamique et avec des indicateurs les effets des mesures prises sur le long terme; communiquer clairement et de manière adéquate envers toutes les personnes concernées. » .

Enfin, l'étude Behaves émet une série de recommandations articulées autour de la prévalence, de la prévention, de la protection des victimes et témoins, de la mise en place d'un dispositif interne contre le harcèlement, le développement de partenariat entre les acteurs et, enfin, l'évaluation des dispositifs et plans mis en place.

Tous ces rapports vont donc dans le sens de l'adoption d'une politique intégrée de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles. Ils mettent en exergue l'importance de la prévention, de la protection et de l'accompagnement des victimes. Si certains établissements ont pris des initiatives et que d'autres ont mis en place des cellules d'accueil et d'accompagnement, force est de constater que ces actions restent éparées et non coordonnées. Or, pour contrer les faits de harcèlements et de violences sexistes et sexuels, il est essentiel de mettre en place une politique structurée sur le long terme permettant ainsi de

redonner aux étudiants ainsi qu'aux membres du personnel la confiance en leur institution.

Ces dernières années si des mesures ont été prises, aucune réponse structurelle n'a été apportée par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Outre le financement de l'étude Behaves, deux circulaires ont été publiées. La dernière en date, la circulaire 9037 du 18 septembre 2023, rappelait d'une part le cadre légal, les Services externes d'aide et d'accompagnement ainsi que les acteurs internes et externes dans le cadre du bien-être au travail. D'autre part, elle appelait les établissements à identifier un « point de contact » en leur sein sans toutefois leur donner une assise légale et un budget spécifique pour accomplir leurs missions.

Ces circulaires sont un pas dans la bonne direction mais elles ne sont pas à la hauteur de l'enjeu et des répercussions dramatiques des violences sur les victimes. Derrière ces chiffres, se cachent des traumatismes tant physiques que psychiques, des parcours brisés et des études stoppées net ou parfois plus simplement des désagréments quotidiens inacceptables. Il est donc maintenant temps d'agir et de soutenir les établissements dans la mise en place de solutions pérennes.

Dispositifs visant à prévenir et à lutter contre toutes les formes de harcèlements et de discriminations en particulier les violences sexistes et sexuels dans l'enseignement supérieur

Le choix a été posé d'ouvrir le dispositif à tous les types de harcèlement et de discriminations et à ne pas se limiter à la pointe de l'iceberg : les violences sexuelles. Outre l'intersectionnalité des problématiques, aucune gradation des critères à la base du harcèlement ou de la discrimination ne peut justifier une restriction. Par ailleurs, l'étude Behaves a mis en évidence l'importance de la précocité des aides et donc la nécessité de traiter tous les types de harcèlement même ceux qui paraissent anodins. Plus une intervention sera rapide, moins les préjudices pour la victime seront conséquents. Cela permet de lutter contre certains gestes banalisés et contre la « normalisation » de certaines attitudes. L'accent a toutefois été mis sur les violences sexistes et sexuelles compte-tenu d'une structuration de l'enseignement supérieur hiérarchique et fortement marquée par le genre et dont les établissements d'enseignement supérieur doivent prendre conscience et s'y attaquer concrètement.

Un autre choix posé est celui d'ouvrir le dispositif aux seuls étudiants. Les membres du personnel peuvent eux faire appel aux procédures prévues dans le cadre de la loi « Bien-être ». Un accueil leur sera toutefois réservé et une orientation vers les services adéquats proposée s'ils se présentent aux instances prévues dans le cadre de ce décret. Soulignons qu'un travail important reste à accomplir pour garantir la protection et le bien-être des travailleurs en

améliorant notamment le système de gestion de plaintes pour les membres du personnel et en veillant à l'indépendance des services découlant de la loi du 4 août 1996.

Suivant les avis mentionnés ci-dessus, cette proposition de décret met en place un cadre légal spécifique à l'enseignement supérieur visant à lutter contre toutes les formes de harcèlements et de discriminations en particulier les violences sexistes et sexuels dans l'ensemble des Universités, Hautes Ecoles et Ecoles Supérieures des Arts. Remarquons d'emblée que les dispositions prévues par ce décret s'appliqueront sans préjudice d'un recours au code pénal ou à la loi visant à lutter contre le sexisme. La mise en place de règlements et procédures disciplinaires pour les étudiants et le personnel ne se substituerait pas à la justice.

Le dispositif se déploie selon trois axes épinglés par l'ensemble des acteurs de terrain : la prévention, la protection et l'accompagnement et, enfin, la sanction.

La prévention et la sensibilisation de la communauté académique à ces enjeux sont essentielles si l'on veut changer les mentalités, déconstruire certains stéréotypes et informer chacun de leurs droits et devoirs. Plusieurs mesures sont prévues dans ce cadre. La première consiste dans l'obligation d'informer les étudiants lors de leur inscription sur les dispositifs existants au sein de l'établissement. La seconde vise à la mise en place d'actions d'information et de prévention. Enfin, la proposition de décret prévoit une obligation de formation de l'ensemble des membres de la communauté académique. Une certaine flexibilité est laissée aux établissements pour les mettre en place. Des outils seront mis à disposition pour les soutenir dans cette obligation.

L'axe de la protection et de l'accompagnement se concrétise au travers de la mise en place au sein de chaque établissement d'un Service de protection et d'accompagnement des victimes et témoins de harcèlements, de discriminations et de violences sexistes et sexuels. Ce dernier est chargé d'accueillir les victimes et témoins de harcèlements, de discriminations ou de violences sexistes ou sexuels, de les orienter vers les Services adéquats ou de les soutenir dans leurs démarches s'ils sont victimes de harcèlements, de discriminations et de violences sexistes et sexuels. Dès l'entame des démarches, des mesures seront proposées afin de protéger l'étudiant victime de harcèlements, de discriminations et de violences sexistes ou sexuels.

Enfin, le dernier axe se concrétise à travers la mise en place d'une procédure interne au établissement visant à traiter les faits de harcèlements, de discriminations ou de violences sexistes et sexuels. Ces plaintes seront analysées expressément par une Commission interne et indépendante. Le choix d'internaliser cette Commission s'explique par la nécessité d'avoir des organes de

proximité plus facilement saisissable par les étudiants. Pour statuer, la Commission se basera sur son règlement d'ordre intérieur et autre règlement général des études. Ces documents internes auront préalablement intégré une grille de sanctions administratives et académiques pour les auteurs de harcèlements, de discriminations et de violences sexistes et sexuels. Un droit de recours externe est prévu au terme de la procédure.

Ce dispositif de lutte contre les harcèlements, les discriminations et les violences sexistes et sexuels ne sera efficace que si les membres de la communauté académique ont confiance dans leur efficacité. C'est pourquoi, afin d'évaluer les dispositifs mis en place, de saisir les points d'amélioration et de rendre des comptes sur le suivi des dossiers, il est demandé aux établissements de mettre en place un plan de lutte contre les harcèlements et les discriminations en particulier les violences sexistes et sexuels reprenant l'ensemble des actions mises en place.

Pour épauler les établissements dans l'élaboration des dispositifs et la mise en place de formation pour les membres de la communauté académique, une Cellule de coordination est créée. C'est elle qui sera par ailleurs chargée d'examiner les recours externes.

Toutes ces actions nécessiteront évidemment des moyens. C'est pourquoi la présente proposition prévoit un financement spécifique pour du personnel attaché au Service d'accueil et d'accompagnement ainsi que des moyens de fonctionnement. Par ailleurs, une subvention annuelle est allouée pour le bon fonctionnement de la Cellule de coordination. Enfin, un financement unique et exceptionnel est alloué à la Commission de coordination afin de développer des outils de formation à destination des établissements d'enseignement supérieur.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Chapitre Ier. – Définitions et dispositions générales

Section 1 – Définitions

Article premier

Cet article définit les différentes notions utilisées dans le cadre de cette proposition de décret.

La présente proposition de décret vise l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur à l'exception des établissements d'enseignement de promotion sociale. L'organisation et le fonctionnement de ces établissements présentant des spécificités, il est proposé de ne pas les inclure dans les dispositifs dans un premier temps.

Pour les définitions reprises aux points 4°, 6° et 7°, les faits de harcèlement comprennent les conduites pouvant se produire par l'intermédiaire de différentes formes de communication électronique. Les dispositifs prévus par cette proposition de décret concernent tant le sexisme que le racisme ou encore l'antisémitisme.

Art. 2

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Section 2 – Modifications du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études

Art. 3

Cet article vise à intégrer dans les missions d'enseignement de tous les établissements d'enseignement supérieur y compris ceux de promotion sociale la lutte contre les harcèlements, les discriminations et les violences sexistes et sexuels. Cet article s'inscrit notamment dans le cadre de Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique signée par la Belgique en 2011. Cette disposition s'inspire d'une proposition émise par l'ARES dans son avis n°2021-09 du 25 mai 2021.

Art. 4

Cet article vise à s'assurer que tous les étudiants lors de leur inscription reçoivent des informations relatives aux harcèlements, aux discriminations et aux violences sexistes et sexuels. Parmi ces informations doivent se trouver celles relatives aux dispositifs mis en place par ce décret ainsi que les informations relatives

aux services externes d'aide et d'accompagnement des victimes, auteurs et témoins telles que reprises dans la circulaire 9037 du 18/09/2023.

Section 3 – Autres dispositions

Art. 5

Cet article vise à s'assurer que chaque établissement prévoit spécifiquement dans son règlement d'ordre intérieur ainsi que dans ses règlements de travail une mention aux harcèlements, aux discriminations et aux violences sexistes et sexuels. Il s'agit d'apporter une protection à l'ensemble de la communauté académique en veillant à ce qu'ils puissent saisir ces règlements pour dénoncer les faits dont ils sont victimes et afin que l'établissement puisse sanctionner l'auteur.

La distinction des sanctions entre le personnel administratif, académique et scientifique se justifie par les relations spécifiques qu'ils ou elles peuvent avoir avec les étudiants en fonction notamment de leurs responsabilités au sein de l'institution.

Chapitre II. – Cadre réglementaire visant à lutter contre toutes les formes de harcèlements et de discriminations en particulier les violences sexistes et sexuels

Section 1 – Plan de lutte contre les harcèlements et les discriminations en particulier les violences sexistes et sexuels

Art. 6

Le plan visé par cet article doit être vu comme un document prospectif reprenant les actions que l'établissement entend mettre en œuvre dans les 5 prochaines années ainsi que comme un document évaluatif du plan précédent.

Les actions d'informations reprennent notamment les campagnes de sensibilisation à destinations des étudiants et des membres du personnel mais aussi des campagnes spécifiques à destination des témoins à agir activement.

Les actions de prévention reprennent notamment les actions posées en terme de formation des étudiants et des membres du personnel.

Les actions de protection sont celles prises par l'établissement pour protéger les étudiants ou les membres du personnel lorsque des faits de harcèlement, de discrimination ou de violence sont suspectés, celles prises dans le cadre des festivités estudiantines ou pour sécuriser les campus,...

Les actions d'accompagnement sont les dispositifs mis en place pour soutenir psychologiquement et/ou administrativement les étudiants et les membres du personnel victimes ou témoins de harcèlement, de discrimination ou de violences

sexistes ou sexuels. Sont également repris les partenariats mis en place avec des services externes.

L'établissement évalue à mi-parcours la concrétisation de son plan au regard des objectifs qu'il s'est fixé.

Le second paragraphe établit les démarches de concertation interne de construction du plan durant laquelle les étudiants doivent être concertés.

Afin de ne pas alourdir la charge des équipes et d'éviter les doublons, le paragraphe 3 vise à permettre aux établissements d'insérer ce plan dans d'autres plans internes. Il peut par exemple s'intégrer dans les « gender equality plan » élaboré dans le cadre exigé par la Commission Européenne dans le cadre de l'obtention de subsides d'Horizon Europe.

Enfin, le dernier paragraphe stipule que si un établissement ne remplit pas ses obligations, l'établissement est accompagné par la Cellule de coordination pour y parvenir.

Art. 7

Cet article vise à s'assurer que l'ensemble des membres de la communauté académique soit sensibilisé aux problématiques du harcèlement, des discriminations et des violences sexistes et sexuels. Ces formations doivent être adaptées selon les responsabilités de chacun. Ainsi, un étudiant n'aura pas à suivre les mêmes formations qu'un professeur nommé ou un promoteur de thèse.

Le paragraphe 2 fixe certaines balises minimales et laisse le soin au Gouvernement d'arrêter les modalités, la fréquence et le volume des formations. Pour les membres du personnel, la priorité devra être mise sur ceux en contact direct avec des étudiants lors de séances de cours ou de travaux pratiques. Leur formation à destination des membres du personnel est continue. L'objectif étant de veiller à une mise à jour et à un approfondissement des connaissances. Pour les étudiants, compte tenu de la taille de la population et de son renouvellement, il est imposé une formation au moins un fois par cycle d'études.

Une flexibilité est laissée aux établissements pour leur organisation.

Pour organiser ces formations, les établissements peuvent compter sur des ressources mises à disposition par la Cellule de coordination. Elles peuvent par ailleurs faire appel à des associations actives dans ce domaine à l'instar de celles ayant obtenu le label EVRAS par le Gouvernement.

Section 2 – Service de protection et d'accompagnement des victimes et témoins de harcèlements, de discriminations et de violences sexistes et sexuels

Art. 8

Tous les étudiants, peu importe leur établissement, doivent avoir accès à un Service de protection et d'accompagnement des victimes et témoins de harcèlements, de discriminations et de violences sexistes et sexuels.

Le Service est indépendant des autorités académiques.

Ce Service doit être accessible aussi bien de manière physique au travers de permanences organisées sur les campus au minimum de manière hebdomadaire que de manière numérique via une adresse mail et un numéro de téléphone.

Les établissements ont l'opportunité soit de déléguer une partie ou l'ensemble des missions décrites à l'article 9 à une association (CPVS, services d'aide aux victimes,...), soit de mutualiser avec d'autres établissements d'un même pôle académique leur Service. La collaboration doit alors faire l'objet d'une convention.

Art. 9

Les membres actifs au sein de ce Service doivent obligatoirement être formés de manière continue sur les problèmes liés aux harcèlements, aux discriminations et aux violences sexistes et sexuels. Les formations doivent prendre en considération l'intersectionnalité des discriminations, ceci afin de répondre aux réalités décrites dans l'étude « Behaves » mettant en lumière que notamment les personnes précaires, LGBTQIA+ ou porteuses de handicap sont davantage exposées aux harcèlement et violences sexistes et sexuels.

Art. 10

Le Service de protection et d'accompagnement est accessible prioritairement aux étudiants. L'accueil se fait de manière physique ou dans en premier temps par téléphone ou par mail. Conformément à la législation en vigueur, les doctorants font bien partie de la population étudiante tout comme les étudiants effectuant un stage dans le cadre de leurs études. Les autres membres de la communauté académique peuvent eux faire appel aux procédures prévues dans le cadre de la loi « Bien-être ». Un accueil leur sera toutefois réservé et une orientation vers les services adéquats proposée.

L'accompagnement prévu au point 4° qui peut être administratif et/ou psychologique est donc réservé aux étudiants victimes de harcèlements, de discriminations ou de violences sexistes et sexuels.

La mission visée au 5° vise à proposer des mesures à la Commission chargée de juger les faits de harcèlements, de discriminations ou de violences sexistes et sexuels. Parmi les mesures de protection, on peut citer le suivi ou la passation des

cours ou des examens à distance, la modification du programme annuel des études, l'éloignement à titre provisoire d'un auteur présumé, l'interdiction à un membre du personnel de fréquenter certains lieux,...

L'évaluation prévue au point 7° vise notamment à récolter les données utiles dans le respect du RGPD et du secret professionnel et à épingler les points d'amélioration des dispositifs mis en place. Ce travail de suivi permettra d'alimenter le volet d'évaluation prévu par le plan stratégique.

Section 3 – Commission interne chargée de traiter les dossiers introduits dans le cadre de faits de harcèlements, de discriminations et de violences sexistes et sexuels

Art. 11

Chaque établissement met en place une Commission spécifique, ou plusieurs selon la taille de l'établissement, chargée de traiter les plaintes introduites par les étudiants. Elle doit être indépendante vis-à-vis des autorités académiques. Cette indépendance est assurée par la composition de la Commission ainsi que par le consensus exigé pour l'ensemble des décisions prises.

Cette Commission est obligée de traiter chaque plainte instruite mais peut juger que l'une d'elle est infondée. Conformément aux modalités de prise de décision, une telle décision se fait au consensus.

Art. 12

Cet article décrit le cadre de base dans lequel doit s'inscrire la procédure interne visant à traiter les faits de harcèlements, de discriminations et de violences sexistes et sexuels.

Les sanctions prises par la Commission sont contraignantes et se basent sur le règlement d'ordre intérieur ainsi que sur les règlements de travail. Parmi celles-ci, on compte l'avertissement, le renvoi temporaire ou encore le renvoi définitif.

Il est rappelé que cette procédure disciplinaire n'empiète en aucun cas sur d'autres sur d'autres procédures pouvant être mobilisées par les étudiants.

Un droit de recours externe est prévu auprès de la Cellule de coordination.

Art. 13

Parmi les mesures pouvant être prises, on peut citer : le suivi ou la passation des cours ou des examens à distance, la modification du programme annuel des études, l'éloignement à titre provisoire d'un auteur présumé, l'interdiction à un membre du personnel de fréquenter certains lieux,...

Art. 14

Conformément au décret visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, la Commission doit être composée paritairement en matière de sexe.

Art. 15

La Commission doit rendre annuellement un rapport reprenant les données fixées par le Gouvernement ceci afin de rendre compte du bon suivi des plaintes par la Commission. L'objectif de ce rapport est de renforcer la confiance des étudiants envers le dispositif.

Art. 16

Cet article n'appelle pas de commentaire.

Section 4 – Cellule de coordination visant à lutter contre les harcèlements, les discriminations et les violences sexistes et sexuels dans l'enseignement supérieur

Art. 17

Il est créé une Cellule visant à lutter contre les harcèlements, les discriminations et les violences sexistes et sexuels dans l'enseignement supérieur qui est hébergé au sein de l'ARES qui en assure son secrétariat.

Art. 18

Cet article fixe les balises en terme de composition de cette Cellule qui est arrêtée par le Gouvernement.

Les experts académiques lorsqu'ils exercent leur mandat le font de manière indépendante à l'établissement duquel ils dépendent quand ces liens existent.

La représentation d'étudiants doit refléter le poids de chaque organisation représentative des étudiant dans le paysage de l'enseignement supérieur.

Conformément au décret visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, la Commission doit être composée paritairement en matière de sexe.

Art. 19

Cet article reprend les missions de la Cellule de coordination.

Dans le cadre de sa mission reprise au 2°, la Cellule de coordination arrête notamment la liste des associations auxquelles les établissements peuvent faire appel pour organiser les formations visées à l'article 7. Elle identifie les formations et outils de sensibilisation existants et les propose aux établissements.

La Cellule de coordination est par ailleurs chargée de statuer sur les recours introduits au regard de l'article 12.

Art. 20

Cet article n'appelle pas de commentaire.

Section 5 – Financement

Art. 21

Cet article fixe le financement des Services d'accueil et d'accompagnement.

Le premier paragraphe vise le financement dégagé pour l'engagement de personnel. Le second paragraphe vise les frais de fonctionnement.

L'article s'applique pour le financement des collaborations mises en place via une convention visée à l'article 8, §2.

Art. 22

Cet article fixe le financement pour la Cellule de coordination.

Art. 23

Cet article vise un financement unique et exceptionnel afin de développer des outils de formation qui pourront par la suite être mis à disposition de l'ensemble des établissements afin qu'ils répondent aux obligations fixées en matière de formation.

Chapitre III : Mesures diverses portant modification du Code de l'Enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, livre 1er, Titre 7, Chapitre 10, section 5- « de l'Observatoire du climat scolaire »

Art. 24

Cet article vise à intégrer au sein de l'Observatoire du climat scolaire un membre de la Cellule de coordination afin de permettre les échanges entre les deux niveaux d'enseignement.

Art. 25

Cet article n'appelle pas de commentaire.

Chapitre IV – Evaluation et dispositions finales

Art. 26

Cet article prévoit une évaluation du décret trois ans après son entrée en vigueur.

Art. 27

Le décret entre en vigueur à partir de l'année 2025-2026 ceci afin de s'inscrire dans le calendrier académique.

Une période transitoire de deux ans est prévue afin de permettre aux établissements de disposer du temps nécessaire pour se conformer aux dispositions reprises dans le chapitre 2 du présent décret.

PROPOSITION DE DÉCRET VISANT LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE HARCÈLEMENTS ET DE DISCRIMINATIONS EN PARTICULIER LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Chapitre Ier. – Définitions et dispositions générales

Section 1 – Définitions

Article premier

Pour l'application du présent décret, on entend par :

- 1° Cellule de coordination : la Cellule de coordination visant à lutter contre les harcèlements, les discriminations et les violences sexistes et sexuels dans l'enseignement supérieur visée par la section 4 du chapitre 2 du présent décret ;
- 2° CoGES : la Commission Genre en Enseignement supérieur visée par l'article 40, 13° du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études ;
- 3° Communauté académique : la communauté académique telle que définie à l'article 15, 19° du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études ;
- 4° Discriminations : discrimination directe ou indirecte telle que définie à l'article 3, 3° et 5° du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ;
- 5° Etablissements d'enseignement supérieur : les établissements visés aux articles 10, 11 et 12 du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études ;
- 6° Harcèlement : le harcèlement tel que défini à l'article 16, 1° du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ;
- 7° Harcèlement sexuel: le harcèlement sexuel tel que défini à l'article 16, 2° du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ;

- 8° Services d'aide aux victimes : les Services d'Aide aux Victimes agréés par la Communauté française suivant les conditions du décret du 13 octobre 2013 relatif à l'agrément et au subventionnement des partenaires apportant de l'aide aux justiciables ;
- 9° Service de protection et d'accompagnement : Service de protection et d'accompagnement des victimes et témoins de harcèlements, de discriminations et de violences sexistes et sexuels visé par la section 2 du chapitre 2 du présent décret ;
- 10° Violence sexuelle: une violence sexuelle telle que définie par l'article 3.a de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique ;
- 11° Violence sexiste : une violence sexiste telle que définie par l'article 3.d de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

Art. 2

L'emploi des noms masculins pour les différents termes, titres, grades et fonctions est épïcène en vue d'assurer la lisibilité du texte.

Section 2 – Modifications du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études

Art. 3

L'article 3, § 1er, alinéa 1er du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études est complété par un 7° rédigé comme suit :

« 7° s'inscrire pleinement en faveur de la prévention et de la lutte contre toutes les formes de harcèlements, de discriminations et contre les violences sexistes et sexuels dans l'enseignement supérieur ».

Art. 4

À l'article 95, § 2, alinéa 1er du même décret les mots « l'ensemble des informations relatives à la prévention et à la lutte contre toutes les formes de harcèlements, de discriminations et les violences sexistes et sexuels mises en place au sein de l'établissement » sont insérés entre « le règlement des études » et « ainsi que le programme d'études ».

Section 3 – Autres dispositions

Art. 5

Chaque établissement interdit formellement toutes les formes de harcèlements et de discriminations ainsi que les violences sexistes et sexuels, et définit dans son éventuel règlement d'ordre intérieur, son règlement général des études ainsi que tous les autres règlements relevant une grille de sanctions administratives ou académiques pour les auteurs de faits de harcèlements, de discriminations et de violences sexistes et sexuels. Ces sanctions sont adaptées suivant que l'auteur soit un étudiant ou un membre de personnel administratif, académique ou scientifique et complètent des dispositions déjà prévues dans le cadre des lois de protection et de prévention au travail.

Chapitre II. – Cadre réglementaire visant à lutter contre toutes les formes de harcèlements et de discriminations en particulier les violences sexistes et sexuels

Section 1 – Plan de lutte et formations contre les harcèlements et les discriminations en particulier les violences sexistes et sexuels

Art. 6

§1er. Un plan stratégique valable pendant cinq ans est établi par chaque établissement d'enseignement supérieur. Il comporte des objectifs à atteindre et des actions que l'établissement entend mener pour lutter contre toutes les formes de harcèlements et de discriminations en particulier les violences sexistes et sexuels. Ce plan doit au moins comporter des actions recouvrant les thématiques ci-dessous :

1. des actions d'information ;
2. des actions de prévention;
3. des actions de protection;
4. des actions d'accompagnement.

Des évaluations du plan effectuées après deux ans et demi et au terme des 5 ans sont publiées par l'établissement et rendus accessibles publiquement.

§2. Le plan est établi en concertation avec les autorités académiques, les représentants des étudiants, les représentants des différentes catégories de personnels proposés par les organisations syndicales affiliées aux organisations

syndicales représentées au Conseil national du Travail, le Service de protection et d'accompagnement et la Commission visée à l'article 11.

Les établissements d'enseignement supérieur peuvent se faire accompagner par des acteurs associatifs ou de la société civile actifs dans les domaines pertinents pour établir le plan visé par le présent article.

Le plan est approuvé par le Conseil d'administration de chaque Université et Haute Ecole ou par le Conseil de gestion pédagogique de chaque Ecole Supérieure des Arts après avoir été validé par les organes de concertation internes aux établissements en ce compris les organes de représentation des étudiants et des travailleurs prévus par la législation en vigueur.

§3. Si l'établissement d'enseignement supérieur s'est déjà doté d'un plan interne traitant de la lutte contre les discriminations, le plan visé à cet article peut y être inclus.

§4. Si après 2 ans et demi l'établissement ne dispose pas de plan, les autorités académiques sont accompagnées par la Cellule de coordination pour répondre aux obligations visées au § 1er.

Art. 7

§1er. Des formations destinées à l'ensemble des membres du personnel et des étudiants visant à prévenir et à lutter contre toutes les formes de harcèlements, de discriminations en particulier les violences sexistes et sexuels sont organisées par les établissements d'enseignement supérieur.

Les formations visées à l'alinéa 1er sont adaptées selon les publics auxquels elles s'adressent.

§2. Une première formation doit intervenir dans les 6 mois après l'entrée en fonction d'un membre du personnel.

Les étudiants doivent suivre une formation au moins une fois au cours des deux premières années suivant leur inscription à un cycle d'enseignement supérieur.

Le Gouvernement arrête les modalités, la fréquence et le volume des formations suivant les fonctions occupées au sein de l'établissement.

§3. Pour organiser ces formations, les établissements d'enseignement supérieur peuvent faire appel :

1° soit à des contenus produits ou validés par la Cellule de coordination;

- 2° soit à des contenus produits par des organisations dont la liste est arrêtée par le Gouvernement sur proposition de la Cellule de coordination.

§4. Les formations proposées sont établies et approuvées par les établissements en concertation avec les autorités académiques, les représentants des étudiants et représentants des personnels.

Section 2 – Service de protection et d’accompagnement des victimes et témoins de harcèlements, de discriminations et de violences sexistes et sexuels

Art. 8

§1er. Chaque établissement d'enseignement supérieur crée en son sein un Service de protection et d’accompagnement des victimes et témoins de harcèlements, de discriminations et de violences sexistes et sexuels. Le Service de protection et d’accompagnement est indépendant vis-à-vis des autorités académiques et des structures hiérarchiques de l’établissement.

L’établissement veille à ce que le Service de protection et d’accompagnement soit accessible par les étudiants et se situe à proximité des sites ou campus de l’établissement en y assurant des permanences régulières. Le cas échéant, les établissements d’enseignement supérieur mettent à disposition gratuitement des locaux pour permettre au Service de protection et d’accompagnement de fonctionner.

§2. Tout ou partie des compétences du Service de protection et d’accompagnement peut être délégué par l’établissement :

- 1° soit à un organisme dont l'objet social et les missions visent à apporter un accompagnement sur le plan psychosocial et juridique adapté aux besoins des victimes ;
- 2° soit à une instance associant plusieurs institutions du Pôle académique dont il est membre.

En cas de délégation de tout ou partie des compétences, une convention est conclue entre l'établissement d'enseignement supérieur et l'association ou l'instance partenaire afin de définir les missions qui sont dévolues à cette dernière.

La convention est validée après avis de la Cellule de coordination par le Conseil d’administration de chaque Université et Haute Ecole ou par le Conseil de gestion pédagogique de chaque Ecole Supérieure des Arts associés.

Art. 9

Les membres du personnel attachés au Service de protection et de prévention sont formés annuellement aux questions liées aux harcèlements, aux discriminations et aux violences sexistes et sexuels.

Art. 10

Les missions du Service de protection et d'accompagnement sont les suivantes :

1. assurer l'accueil physique et numérique des étudiants témoins ou victimes de harcèlements, de discriminations ou de violences sexistes et sexuels ;
2. prendre connaissance de la plainte, l'examiner et analyser les besoins du témoin ou de la victime et le cas échéant envisager toutes les actions qui s'imposent;
3. orienter, le cas échéant, la victime ou le témoin vers les services d'aide juridique et/ou psychosociale adéquat, leur offrir toute l'information nécessaire sur les procédures spécifiques adaptées à la situation rencontrée, qu'elles soient internes ou externes à l'établissement ;
4. orienter les étudiants victimes ou témoins de harcèlements, de discriminations et de violences sexistes ou sexuelles vers la Commission visée à l'article 11 et leur offrir un accompagnement personnalisé, confidentiel et non contraignant pour l'instruction de la plainte et tout au long de la procédure visée à Section 3 du présent chapitre ;
5. proposer, le cas échéant, à la Commission visée à l'article 11 des mesures de protection nécessaires à la poursuite du cursus de l'étudiant ;
6. coordonner les actions de sensibilisation et d'information ainsi que les actions de formation visées aux articles 6 et 7 ;
7. évaluer de manière continue le plan de lutte contre les harcèlements et les discriminations en particulier les violences sexistes et sexuels.

***Section 3 – Commission interne chargée de traiter les dossiers
introduits dans le cadre de faits de harcèlements, de discriminations
et de violences sexistes et sexuels***

Art. 11

Au sein de chaque établissement d'enseignement supérieur, il est institué spécifiquement une Commission indépendante disposant d'un pouvoir décisionnel contraignant et chargée de traiter les dossiers introduits dans le cadre de harcèlements, de discriminations et de violences sexistes et sexuels.

La Commission est tenue de traiter toutes les plaintes instruites par les étudiants.

Art. 12

§1er. Chaque établissement met en place une procédure interne visant à traiter les faits de harcèlements, de discriminations et de violences sexistes et sexuels à l'encontre des étudiants. La procédure est menée par la Commission visée à l'article 11 et accessible à l'ensemble des étudiants.

§2. La Commission statue dans les deux mois qui suivent l'introduction de la plainte.

§3. La procédure débouche sur des sanctions visées à l'article 5 appréciées selon la gravité des faits et des liens hiérarchiques entre la victime et l'auteur ainsi que sur des recommandations proposées aux instances compétentes.

§4. La procédure prévoit que les témoins, les victimes et les auteurs supposés sont entendus par la Commission.

§5. Cette procédure interne s'applique sans préjudice de l'application du décret du 12 décembre 2008 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, de la loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public ou de l'application du code pénal, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

§ 6. L'étudiant peut introduire un recours de la décision prise par la Commission auprès de la Commission de coordination.

Le recours est introduit par lettre recommandée dans les quinze jours de la notification de la décision.

L'existence d'un droit de recours et ses modalités doivent figurer dans la décision rendue par la Commission.

La Cellule de coordination statue sur le recours au plus tard le quinzième jour qui suit la réception du recours. Si le recours est notifié durant les vacances scolaires, le délai est suspendu.

Art. 13

Sur proposition du Service de protection et d'accompagnement, la Commission peut décider, dès la réception de la plainte, de la mise en place de mesures de protection des victimes et des témoins.

Art. 14

La Commission comprend des membres des personnels et des représentants des étudiants.

Les membres de la Commission sont formés de manière continue aux problématiques de lutte contre les harcèlements, les discriminations et les violences sexistes et sexuels.

Art. 15

La Commission publie annuellement un rapport anonymisé des faits traités. Le Gouvernement fixe les modalités de ce rapport.

Art. 16

§1er. La Commission adopte son règlement d'ordre intérieur.

§2. Ses décisions sont prises de manière collégiale au consensus.

Section 4 – Cellule de coordination visant à lutter contre les harcèlements, les discriminations et les violences sexistes et sexuels dans l'enseignement supérieur

Art. 17

Il est institué, au sein de l'ARES, une Cellule de coordination visant à lutter contre les harcèlements, les discriminations et les violences sexistes et sexuels dans l'enseignement supérieur.

Art. 18

Le Gouvernement fixe le nombre de membres de la Cellule de coordination, désigne les membres effectifs et suppléants sur proposition de la COGES et fixe la durée de leur mandat.

Elle est composée :

- pour moitié d’experts académiques en matière de politiques d’inclusion et d’égalité de genre ;
- de membres issus du tissu associatif et de représentants d’institutions luttant contre les harcèlements, les discriminations et les violences sexistes et sexuels ;
- d’au moins un quart d’ étudiants désignés par les organisations représentatives des étudiants reconnues par le Gouvernement.

La Cellule de coordination peut inviter toute personne qu'elle juge nécessaire en fonction de l'ordre du jour.

Art. 19

La Cellule de coordination a pour mission de :

1. formuler des avis et recommandations sur toutes questions afférentes aux harcèlements, aux discriminations et aux violences sexistes et sexuels dans l’enseignement supérieur, d’initiative ou à la demande du Gouvernement ;
2. mettre à disposition des outils, des formations relatives à la lutte contre les harcèlements, les discriminations et les violences sexistes et sexuels ;
3. mettre en réseau les acteurs impliqués dans l’établissement des plans stratégiques visés à l’article 6 ;
4. identifier les bonnes pratiques et promouvoir leur mise en œuvre au sein des pôles académiques et des établissements ;
5. statuer sur les recours visés à l’article 12, § 6 ;
6. auditer une fois tous les cinq ans les procédures mises sur pied dans les établissements et reprises dans leur plan de lutte contre les harcèlements et les discriminations en particulier les violences sexistes et sexuels ainsi que veiller au respect des obligations reprises à l’article 5 .

Art. 20

§1er. La Cellule de coordination adopte son règlement d'ordre intérieur.

§2. Ses décisions et avis sont pris de manière collégiale au consensus.

Section 5 – Financement

Art. 21

§1er. A partir de l'année académique 2025-2026, une subvention est allouée par arrêté ministériel à chaque établissement d'enseignement supérieur en fonction du nombre moyen d'étudiants sur les quatre dernières années académiques afin de lui permettre de recruter du personnel attaché au Service d'accueil et d'accompagnement.

Un équivalent temps plein est dégagé par tranche entamée de 10.000 étudiants. En cas de mutualisation du Service entre établissements, le nombre d'ETP est calculé sur base du nombre d'étudiants des établissements concernés.

§2. Chaque Service d'accueil et d'accompagnement se voit attribuer un financement de 25.000 euros pour lui permettre d'assurer son fonctionnement et de mener ses missions visées à l'article 10. A partir de l'année budgétaire 2027, ce montant est indexé sur la base de la formule suivante : montant définitif de l'année budgétaire précédente x indice des prix à la consommation de janvier de l'année budgétaire concernée/indice des prix à la consommation de janvier de l'année budgétaire précédente.

Les dépenses admissibles sont les frais de personnel, les frais de formation, les frais généraux d'organisation et de fonctionnement et les frais d'équipement du Service d'accueil et d'accompagnement.

Le montant obtenu en application de l'alinéa 1er est versé à concurrence de 80% au plus tard le 15 février de l'année budgétaire concernée. Le solde de 20% est versé après production de l'ensemble des pièces justificatives pour les dépenses encourues pour l'année budgétaire concernée. Les montants non justifiés avant la fin de l'année budgétaire concernée sont remboursés par le bénéficiaire à la Communauté française.

Art. 22

Une subvention annuelle d'un montant de 200.000 euros est allouée à la Cellule de coordination pour lui permettre d'assurer son fonctionnement. A partir de l'année budgétaire 2027, ce montant est indexé sur la base de la formule suivante : montant définitif de l'année budgétaire précédente x indice des prix à la consommation de janvier de l'année budgétaire concernée/indice des prix à la consommation de janvier de l'année budgétaire précédente.

Les dépenses admissibles sont les frais de personnel, les frais généraux d'organisation, de fonctionnement et les frais d'équipement de la Cellule de coordination.

Le montant obtenu en application de l'alinéa 1er est versé à concurrence de 80% au plus tard le 15 février de l'année budgétaire concernée. Le solde de 20% est versé après production de l'ensemble des pièces justificatives pour les dépenses encourues pour l'année budgétaire concernée. Les montants non-justifiés avant la fin de l'année budgétaire concernée sont remboursés par le bénéficiaire à la Communauté française.

Art. 23

Un financement unique et exceptionnel de 300.000 euros est alloué à la Commission de coordination afin de développer des outils de formation à destination des établissements d'enseignement supérieur.

Chapitre III : Mesures diverses portant modification du Code de l'Enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, livre 1er, Titre 7, Chapitre 10, section 5- « de l'Observatoire du climat scolaire »

Art. 24

Dans le Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, dans le livre 1er, Titre 7, Chapitre 10, section 5-de l'Observatoire du climat scolaire, à l'article 1.7.10-26, § 2, il est inséré un 6° rédigé comme suit :

« 6° d'un membre de la Cellule de coordination visant à lutter contre les harcèlements, les discriminations et les violences sexistes et sexuels dans l'enseignement supérieur ».

Art. 25

Dans le Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, dans le livre 1er, Titre 7, Chapitre 10, section 5-de l'Observatoire du climat scolaire, à l'article 1.7.10-26, § 2, les mots « Tous les cinq ans, le Gouvernement nomme les membres effectifs du pôle d'expertise visés aux 1°, 2°, 4° et 5° et leur suppléant. » sont remplacés par les mots :

« Tous les cinq ans, le Gouvernement nomme les membres effectifs du pôle d'expertise visés aux 1°, 2°, 4°, 5° et 6° et leur suppléant. »

Chapitre IV – Evaluation et dispositions finales

Art. 26

Une évaluation du décret intervient trois ans après son entrée en vigueur.

Le Gouvernement arrête les modalités d'évaluation des dispositifs mis en œuvre par ce décret après avis de l'ARES.

Art. 27

§1er. Le présent décret entre en vigueur à partir de l'année académique 2025-2026.

§2. Une période transitoire de 2 ans est prévue pour se conformer aux obligations fixées au chapitre 2 du présent décret.

V. Dejardin

L. Agic

I. Greco

C. Morreale

A. Lambelin

E. Tillieux

M. Casier

V. Crampont